



Câmara Municipal de Viana do Castelo

## ATA DE CRITÉRIOS

### Assistente Técnico Pintura Decorativa

Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, na sede dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, no uso das competências decorrentes do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a fim de proceder à aprovação dos parâmetros de avaliação e sua ponderação; bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

1 - Métodos de seleção: Serão utilizados, ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º e artigo 18.º da Portaria, os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica.

1. A - Sendo Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1. B - E Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção referidos no ponto 9.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 9.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, são excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, tal como os que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores, ou obtendo um juízo de não apto em qualquer um dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

1.1 - Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá duas fases: - Será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. A prova incidirá sobre conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 60 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, e orientada para as seguintes temáticas / legislação / Bibliografia:



## Câmara Municipal de Viana do Castelo

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivo anexo, na sua atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- BRAND, Salli - Paredes. Rio de Mouro: Everest, [2003?]. ISBN. 972-750-548-1. - Guia prático de pintura decorativa: um guia indispensável para o artista amador. Lisboa: Estampa, 2004. ISBN 972-33-1945-4.
- LÓPEZ SANTACRUZ, Maria Victoria - Pintura decorativa. Lisboa: Estampa, 2003. ISBN 978-972-33-1910-1.
- PUJOL-XICOY, Reyes - Pintura decorativa de paredes para principiantes. [S.l.]: H.F.Ullmann, 2008. ISBN 978-3-8331-1754-1.

Será prática, consistindo na reprodução de um trabalho de pintura decorativa, também avaliado na escala de 0 a 20 valores.

O resultado deste método é obtido pela soma dos dois fatores:

Valor total = (PCT = 50% + PCP = 50%), sendo,

PCT – prova de conhecimentos teóricos e

PCP – prova de conhecimentos práticos.

1.2 - Avaliação Curricular (AC) - Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente o Nível Habilitacional (NH), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (10\%NH) + (20\%FP) + (50\%EP) + (20\%AD)$

1.2.1 - Em que: Nível Habilitacional (NH) – Será avaliado com base no nível habilitacional de que é titular, concluído com aproveitamento, em instituições do sistema de ensino português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Ensino secundário: 15,00 valores

Grau habilitacional superior: 20,00 Valores.

1.2.2 - Formação Profissional (FP) - Onde serão ponderadas as ações de formação frequentadas pelos candidatos, nos últimos 8 anos, inclusive, devidamente comprovadas e relacionadas com as competências necessárias ao exercício das atividades indicadas para os presentes postos de trabalho, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, desde que ministradas por entidades acreditadas, por instituições de reconhecido mérito e, ou, por instituições públicas ou privadas de ensino superior. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:



## Câmara Municipal de Viana do Castelo

Sem Formação Profissional Relevante: 0 Valores;

Até 10 horas: 10,00 Valores

Até 20 horas: 12,00 Valores

Até 30 horas: 14,00 Valores

Até 40 horas: 16,00 Valores

Até 50 horas: 18,00 Valores

Mais de 50 horas: 20,00 Valores

1.2.3 - Experiência Profissional (EP) – refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- < 1 ano – 4 valores;
- ≥ 1 ano e < 3 anos – 12 valores;
- ≥ 3 anos e < 6 anos – 16 valores;
- ≥ 6 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

### 1.2.4 - Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota quantitativa efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP. Caso o último período avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

No caso de justificação não imputável ao candidato, será valorada em 12 valores, conforme o disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria.

1.3 - Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Na avaliação das aptidões será analisado o desempenho dos candidatos, por

*Handwritten signatures in blue ink:*  
R  
S  
H



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

referência a normas de desempenho-padrão, aferidas para amostras da população portuguesa. A avaliação das competências fundamentar-se-á no desempenho evidenciado nos instrumentos psicométricos utilizados e na observação e análise dos comportamentos evidenciados pelos candidatos em entrevista. A Avaliação Psicológica é avaliada segundo menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, relativamente às seguintes competências:

- Organização e método de trabalho;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 Valores.

1.5 - Ordenação Final (OF): A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

Para candidatos que se enquadrem no ponto 1.A, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:  $OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$

Aos restantes candidatos, a ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:  $OF = PC$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

2 - Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Não obstante, de acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Subsistindo o empate, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: 1.º Candidato(a) com mais anos de experiência



## Câmara Municipal de Viana do Castelo

profissional, mencionada no Curriculum Vitae, no exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso; 2.º Candidato(a) com maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias para o exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso. 3.º Realização de um sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos ou dos seus legais representantes.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fátima', written over a horizontal line.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Silvia', written over a horizontal line.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D. João', written over a horizontal line.